

**Sygn. akt V P 126/16**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2017r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Kołodziej Michałowicz

Ławnicy: Maria Białas, Grażyna Kotlesek

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2017r. w S.

sprawy z powództwa **R. K. (1)**

przeciwko **Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu w D.**

**o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne**

1. przywraca R. K. (1) do pracy na dotychczasowych warunkach, tj. sprzed wypowiedzenia doręczonego 31 maja 2016r. ,
2. zasądza od Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w D. na rzecz R. K. (1) 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa prawnego.

**Sygn. akt V P 126/16**

## UZASADNIENIE

Powód – **R. K. (1)** wystąpił przeciwko Zespołowi Szkolno – Przedszkolnemu w D. – (...)z pozwem o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w razie rozwiązania stosunku pracy - o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

W uzasadnieniu podniósł, że wypowiedzenie umowy o pracę jest niezgodne z prawem, gdyż kryteria wyboru pracowników do zwolnienia są niejasne, nieprecyzyjne. Nadto przy porównywaniu pracowników na potrzeby wybrania pracownika do zwolnienia pominięto jednego nauczyciela, co jest przejawem dyskryminacji.

Pozwany – **Zespół Szkolno – Przedszkolny w D.** – (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

Wskazał, że składając powodowi wypowiedzenie stosunku pracy pozwany kierował się obiektywnymi kryteriami obowiązującymi w placówce. Typowanie nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy w szkole opiera się na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach. Kryteria wyboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy zostały przedstawione Radzie Pedagogicznej, w tym powodowi w kwietniu 2016 r.

**Sąd ustalił, co następuje.**

W Zespole Szkolno – Przedszkolnym w D. uczą się dzieci w grupach przedszkolnych, w Szkole Podstawowej i Gimnazjum.

Bezsporne, nadto dowód: arkusze organizacyjne z załącznikami k. 20 – 29, 47 – 56, 65 – 85.

R. K. (1) jest nauczycielem języka angielskiego.

W Zespole Szkolno – Przedszkolnym w D. w roku szkolnym 2015/2016 pracowało trzech nauczycieli języka angielskiego: powód, A. K. i A. P. (1).

Bezsporne, nadto dowód: dokumenty w aktach osobowych R. K. (1) i A. P. (1), wykazy nauczycieli k.27 - 28 ,arkusze organizacyjne z załącznikami k. 20 – 29, 47 – 56, 65 – 85.

Na zebraniu Rady Pedagogicznej Zespołu Szkolno – Przedszkolnego w dniu 22.04.2016 r. zostały zaprezentowane kryteria zwolnień nauczycieli.

Bezsporne, nadto dowód: dokument k. 30, 31.

W maju 2016 r. A. M. (1) jako dyrektor Zespołu Szkolno – Przedszkolnego dokonała wyboru nauczyciela angielskiego do zwolnienia. W tym celu porównała R. K. (1) i A. P. (1). Wypełniła karty oceny nauczyciela przewidzianego do zwolnienia w ten sposób, że przyznała R. K. (1) i A. P. (1) punkty za następujące kryteria:

<b>Numer kryterium</b>	<b>Kryterium</b>	<b>Uszczegółowienie kryterium</b>	<b>Uszczegółowienie ocena punktowa R. K.</b>	<b>Ocena punktowa R. K.</b>	<b>Uszczegółowienie ocena punktowa A. P.</b>	<b>Ocena punktowa A. P.</b>
1	Podstawa nawiązania stosunku pracy	Mianowanie jest wyżej oceniane niż umowa o pracę	1	1	3	3
2	Kwalifikacje zawodowe	Podnoszenie kwalifikacji i ich przydatność w szkole	1	1	2	2
3	Działania na rzecz podnoszenia jakości pracy w szkole (do 3 lat wstecz)	A. Zaangażowanie zawodowe nauczyciela, prowadzenie zajęć pozalekcyjnych uczestnictwo w pozalekcyjnej	1	8	2	10

		działalności szkoły					
B.	Zaangażowanie zawodowe nauczyciela, udział w pracach zespołów nauczycielskich	2	2				
C.	Podjęcie innowacyjnych działań w zakresie nauczania, wychowania i opieki	1	1				
D.	Umiejętność nawiązywania właściwych relacji z uczniami, rodzicami i współpracownikami	3	3				
E.	Uzyskane efekty pracy dydaktycznej i wychowawczej	1	2				
4	Stosunek do przypisanych obowiązków (do 3 lat wstecz)	Pełnione funkcje w szkole. Dyscyplina pracy i dyspozycyjność. Sposób realizacji powierzonych obowiązków.	1	1	3	3	

5	Długotrwałe dezorganizujące pracę nieobecności		1	1	3	3
6	Stopień awansu zawodowego	Stażysta op, kontraktowy, mianowany, dyplomowany 3p	1	1	2	2
7	Staż pracy w placówce	W przypadku równego stażu brany jest pod uwagę staż pedagogiczny	2	2	3	3
8	Staż pracy na danym stanowisku z placówce	Nauczyciel, który pracuje dłużej jest punktowany wyżej	2	2	3	3
9	Sytuacja osobista, materialna, rodzinna	W pierwszej kolejności otrzyma wypowiedzenia osoba posiadająca inne źródło utrzymania	3	3	3	3
				Suma : 20		Suma : 32

**Ad. 1.**

R. K. (1) był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. A. P. (1) jest nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania.

Dyrektor Szkoły uważała, że o punktów należy przyznać za umowę na czas określony, 1 punkt za umowę na czas nieokreślony, 2 lub 3 punkty za umowę na podstawie mianowania w zależności od uznania osoby stosującej kryteria (czyli Dyrektora). Dyrektor Szkoły uważała, że stosując kryterium nr 1 w przypadku osób zatrudnionych na podstawie mianowania należy jednocześnie stosować kryterium nr 7 i 8 w ten sposób, że jeżeli ktoś miałby dłuższy staż, to dostałby 3 punkty, a jeżeli krótszy – to dostałby 2 punkty. Nie wiadomo, co miałyby być odpowiednią miarą, że staż jest

wystarczająco długi, aby otrzymać 3 punkty. Nie wiadomo dlaczego akurat kryterium nr 7 i 8 miałyby być pomocnicze do stosowania kryterium nr 1.

#### **Ad. 2.**

Dyrektor Szkoły oceniła przydatność podnoszenia kwalifikacji przez powoda i A. P. (1) dla szkoły. Nie wiadomo, jakie kryteria zastosowała, uznając, że działania Pani P. są bardziej przydatne dla szkoły.

#### **Ad. 3.**

W kryteriach **nr 3 i 4** został oceniony jeden rok pracy, zamiast trzech zgodnie z treścią kryteriów.

Stosując kryterium **nr 3.A** Dyrektor Szkoły przyznawała punkty za realizowanie dodatkowych zajęć w ramach własnej inicjatywy. Dyrektor Szkoły przyznała A. P. (1) 2 punkty za to kryterium, bo realizowała jakieś dodatkowe zajęcia, ale nie wiadomo jakie i kiedy. Dyrektor przyznała powodowi 1 punkt, bo dwa razy pomagał innym nauczycielom w realizowaniu dodatkowych zajęć oraz dlatego, że

Oceniając kryterium **nr 3.E** Dyrektor Szkoły przyznała powodowi mniej punktów niż A. P. (1), gdyż rodzice dzieci uczonych przez powoda składali w formie ustnej do dyrekcji szkoły i do Wójta Gminy D. skargi, zarzucając, że powód nie uczy, śpi na lekcjach, dzieci nie umieją czytać i muszą korzystać z korepetycji.

Żadna pisemna skarga na powoda nie wpłynęła.

Dyrektor Szkoły nie przeprowadziła badań ewaluacyjnych poziomu wiedzy uczniów powoda i A. P. (1), nie porównała ani przyrostu wiedzy, ani aktualnego poziomu wiedzy, ani średniej ocen. Nie sprawdziła, czy uczniowie innych nauczycieli języków obcych korzystają z korepetycji. Wicedyrektor szkoły przeprowadziła planową hospitację lekcji powoda. Dyrektor szkoły nie sprawdziła w żaden inny sposób zasadności skarg. Dyrektor szkoły nie ustaliła, czy skargi były zasadne i w jakim ewentualnie zakresie.

Zgodnie z dokumentem pt.: „Kryteria zwolnień nauczycieli” (k. 30) kryterium nr 3.E powinno punktować osiągnięcia w konkursach i zawodach. Za osiągnięcia na szczeblu wojewódzkim powinny być przyznane 3 punkty, na szczeblu powiatowym lub międzyszkolnym 2 punkty, na szczeblu szkolnym 1 punkt, brak osiągnięć 0 punktów.

Dyrektor Szkoły stosując kryterium nr 3.E nie ustaliła, czy uczniowie powoda i A. P. (1) mieli osiągnięcia w konkursach i zawodach.

Oceniając kryterium **nr 3.D** Dyrektor Szkoły przyznawała 3 punkty, jeżeli na nauczyciela nie było skarg. Dyrektor przyznała powodowi 3 punkty za to kryterium, mimo że jednocześnie twierdzi, że skargi na powoda były.

#### **Ad. 4.**

Stosując kryterium **nr 4** Dyrektor Szkoły przyznawała punkty w zależności od tego, czy ktoś pełnił jakieś funkcje w szkole np.: wychowawstwo, przewodniczenie zespołowi nauczycielskiemu. Te funkcje przydzielał dyrektor szkoły. Liczba punktów zależała od liczby pełnionych funkcji.

Powód otrzymał jeden punkt za funkcję wychowawcy. A. P. (1) otrzymała 3 punkty nie wiadomo za jakie funkcje.

#### **Ad. 5.**

W kryterium **nr 5** zostały ocenione dwa lata pracy, zamiast trzech zgodnie z kryterium. W kryterium nr 5 powód miał 29 dni zwolnień, A. P. (1) miała 0 dni zwolnień.

#### **Ad. 6.**

R. K. (1) jest nauczycielem kontraktowym i otrzymał 1 punkt, a A. P. (1) jest nauczycielem mianowanym i otrzymała 2 punkty zgodnie z kryterium **nr 6**.

**Ad. 7 i 8.**

Staż powoda wynosił 7 lat i 9 miesięcy, a staż Pani P. wynosił 8 lat i 9 miesięcy. Powód otrzymał 2 punkty, a Pani P. 3 punkty.

**Ad. 9.**

Dyrektor Szkoły stosując kryterium sytuacji osobistej, materialnej i rodzinnej wzięła pod uwagę, że A. P. (1) zaciągnęła kredyt.

Dyrektor nie badała, czy R. K. (1) zaciągnął kredyt. Nie brała pod uwagę, kto ma ile osób na utrzymaniu, czy ma inne źródło utrzymania, jaki ma majątek.

Nauczycielka języka angielskiego A. K. nie została oceniona i porównana z R. K. (1) i A. P. (1).

Nie wiadomo, jaka była waga punktowa kryteriów za wyjątkiem kryteriów numer 2, 3.E, 6. Wiadomo, że za każde kryterium można było dostać od 0 do 3 punktów. Nie wiadomo (za wyjątkiem kryteriów numer 2, 3.E, 6) za jakie działania można było dostać 0, 1, 2 lub 3 punkty.

Bezsporne, nadto dowód: karty oceny k. 32, 33, wykaz nauczycieli k. 27, 28, zeznania świadka A. M. (2) k. 57v – 60v.

W roku szkolnym 2016/17 w przedszkolu jest 7 oddziałów, w szkole podstawowej jest 14 oddziałów, w gimnazjum 6 oddziałów. We wszystkich oddziałach (łącznie 27) są prowadzone zajęcia języka angielskiego.

W roku szkolnym 2015/16 w szkole podstawowej było 17 oddziałów. Nie wiadomo, ile było oddziałów w gimnazjum i w przedszkolu.

Nauczyciele zatrudnieni u pozwanego świadczą pracę w Zespole Szkolno – Przedszkolnym tzn. wykonują obowiązki w przedszkolu, szkole podstawowej i gimnazjum wchodzącym w skład Zespołu.

Bezsporne, nadto dowód: arkusze k. 22, 67, 82, 77.

W dniu 31.05.2016 r. Dyrektor Zespołu (...) doręczyła powodowi R. K. (1) pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę rozwiązania umowy podała zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów.

Bezsporne, nadto dowód: dokument k. 4.

**Sąd zważył, co następuje.**

Powództwo w ocenie Sądu jest zasadne i jako takie zasługuje na uwzględnienie.

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem musi odpowiadać wymogom wskazanym przez art. 30 kp. Dla swojej skuteczności musi spełniać minimum wymogów formalnych i merytorycznych.

Dlatego w pierwszej kolejności Sąd badał, czy oświadczenie pozwanego spełnia niezbędne wymogi formalne.

Zgodnie z art. 30 § 3-5 kp oświadczenie musi być złożone **na piśmie**, wskazywać **przyczynę** uzasadniającą rozwiązanie, zawierać **pouczenie** o odwołaniu do sądu pracy – oświadczenie pozwanego spełnia te wymagania.

Oświadczenie podpisała osoba do tego uprawniona zgodnie z treścią art. 3<sup>1</sup> § 1 kp.

W dalszej kolejności Sąd badał, czy oświadczenie pozwanego spełnia niezbędne wymogi merytoryczne tzn., czy został spełniony wymóg jasnego określenia przyczyny (art. 30 § 4 k.p) oraz zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 kp.

Na wstępie należy zważyć, że w niniejszej sprawie mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. 2006 r., Nr 97, poz. 674, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły w razie:

1. całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;
2. częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia.

W ocenie Sądu prawdziwość przyczyny wypowiedzenia, a mianowicie istnienie „zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu liczby oddziałów” budzi wątpliwości.

Powód zakwestionował prawdziwość tej przyczyny (vide pozew strona 2). Jako okoliczność sporna wymagała zatem udowodnienia (art. 229 kpc).

Zgodnie z rozkładem ciężaru dowodzenia na pozwanym reprezentowanym przez zawodowego pełnomocnika spoczywał obowiązek przedstawienia dowodów potwierdzających, że doszło do zmniejszenia liczby oddziałów (art. 232 kpc). Strona pozwana była dwukrotnie zobowiązana do zgłoszenia wszelkich wniosków (zarządzenie k. 12, 61).

Takie dowody nie zostały przedstawione. Pozwany nie złożył arkuszy organizacyjnych przedszkola i gimnazjum za rok szkolny 2015/2016. Nie można zatem porównać, czy względem roku szkolnego 2016/2017 zaszła zmiana w liczbie oddziałów Zespołu.

Pozwany nie udowodnił zatem, że przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa.

Dodatkowo powód zarzucił, że pracodawca dokonał nieprawidłowego doboru pracownika do zwolnienia i wniósł o przywrócenie do pracy. Dlatego też Sąd zbadał, czy pracodawca dokonał właściwego wyboru pracownika do zwolnienia.

Istotne jest, że ciężar udowodnienia nie tylko zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia, ale również prawidłowości doboru pracownika do redukcji obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8.09.1997 r., I PRN 17/7).

Z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97 wynika, iż kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko **ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru** pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy. Nadto, w razie konieczności rozwiązania stosunku pracy z jednym spośród kilku nauczycieli ocenie sądu podlegają również **kryteria wyboru osoby**, która została zwolniona (wyrok SN z dnia 07.09.1994 r., I PRN 56/94, OSNP 1995/1/5).

Ocena doboru pracownika do zwolnienia powinna być dokonana z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy – zarówno tych związanych bezpośrednio ze stosunkiem pracy (co obejmuje między innymi wykształcenie pracownika, jego kwalifikacje, staż pracy, doświadczenie zawodowe, stosunek do obowiązków pracowniczych, predyspozycje do zajmowania określonego stanowiska), jak i dotyczących sytuacji osobistej i rodzinnej pracownika (wyrok SN 6.12.2001 r. w sprawie I PKN 715/2000).

Ponadto, wybór nauczyciela do zwolnienia z pracy nie może być dowolny oraz nie powinien naruszać zasady równego traktowania pracowników (nauczycieli) lub zakazu dyskryminacji (art. 11<sup>2</sup> i 18<sup>3a</sup> kp w związku z art. 91c Karty Nauczyciela). Także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1997 r., I PKN 72/97 (OSNP 1998/1/8) stwierdził, iż wybór pracownika (nauczyciela) do zwolnienia podlega kontroli sądu pracy pod względem przestrzegania zasady niedyskryminacji.

W razie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowo – dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach lub obniżonej sprawności czy przydatności zawodowej lub dydaktycznej, a nawet zdrowotnej (np. nauczycieli częściej korzystających ze zwolnień lekarskich)(uzasadnienie do wyroku SN z dnia 07.12.2006 r. I PZP 4/06, OSNP 2007/7-8/89)

Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela powyższe poglądy Sądu Najwyższego i uważa, że są one przydatne do wykładni art. 45 § 1 kp w okolicznościach rozpoznawanego sporu. Na potrzeby niniejszej sprawy za szczególnie warte podkreślenia Sąd uważa następujące konkluzje:

- ***pracodawca jest zobowiązany zastosować jednakowe kryteria doboru do wszystkich pracowników z danej grupy zawodowej, która ma być objęta redukcją,***
- ***wszystkie kryteria te powinny być zastosowane w jednakowy sposób do wszystkich pracowników,***
- ***kryteria powinny jednoznacznie określać za co można uzyskać punkty dodatnie lub punkty ujemne (jakie zachowania i sytuacje są punktowane),***
- ***kryteria powinny jednoznacznie określać jaką ilość punktów można uzyskać w razie ziszczenia się konkretnej sytuacji.***

Z ustaleń Sądu wynika, iż pracodawca opracował kryteria wyboru nauczycieli do rozwiązania stosunku pracy w Zespole Szkolno – Przedszkolnym.

Jednakże nie zastosował ich do wszystkich trzech nauczycieli języka angielskiego, a tylko do dwóch. Z doboru do zwolnienia a priori wykluczył A. K., uprzywilejowując ją i dyskryminując w ten sposób powoda i A. P. (1).

Objęcie A. K. ochroną związkową na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie oznacza, że pracodawca nie może jej wypowiedzieć umowy o pracę, a jedynie, że pracodawca chcąc wypowiedzieć umowę najpierw musi uzyskać zgodę organizacji związkowej.

Pracodawca chcąc nie narażać się na zarzut dyskryminacji pracowników powinien był zastosować kryteria wyboru do wszystkich nauczycieli. Pracodawca nie mógł wiedzieć, czy związki zawodowe wyraziłyby zgodę na rozwiązanie umowy z A. K. i nie mógł zakładać, że nie wyraziłyby zgody.

Pracodawca nie opracował wartości punktowych przyporządkowanych do kryteriów zwalniania pracowników. Nie określił jakie zachowania i sytuacje są punktowane w ramach konkretnego kryterium, za co można uzyskać punkty dodatnie lub punkty ujemne, ani jaką ilość punktów można uzyskać w razie ziszczenia się konkretnej sytuacji w ramach danego kryterium.

W kryteriach nr 3, 4 i 5 pracodawca wskazał, że będzie oceniał okres do trzech lat. Pracodawca nie wskazał od czego miałyby zależeć, czy pracodawca będzie oceniał jeden rok pracy, dwa lata, czy trzy. Mimo, że pracodawca na dzień 17.05.2016 r. mógł dokonać oceny za trzy lata, to stosując kryterium nr 3 i 4 ocenił jeden rok, a w kryterium nr 5 uwzględnił dwa lata.



W konsekwencji powyższych braków Dyrektor Zespołu Szkolno – Przedszkolnego zastosowała kryteria według własnego uznania, w sposób nie dający się zweryfikować co do spójności, logiki, konsekwencji i jednakowego zastosowania wobec obu pracowników.

Takie kryteria jak: ocena pracy, zaangażowanie w pracę szkoły, dyscyplina pracy i dyspozycyjność, sytuacja osobista, materialna i rodzinna są tzw. **kryteriami miękkimi**, które są ze swej istoty nacechowane subiektywizmem. Kryteria takie nie są do końca weryfikowalne, są bowiem subiektywnym odczuciem organu oceniającego. W tym miejscu należy zauważyć, że pracodawca dokonując wyboru pracownika do zwolnienia bierze też pod uwagę organizację pracy w zakładzie pracy i przebieg współpracy z danym pracownikiem. Nadto, należy mieć na względzie, że sąd pracy w sprawie dotyczącej rozwiązania stosunku pracy nie zastępuje pracodawcy, a jedynie kontroluje, czy jego czynności nie naruszają przepisów prawa pracy. Pracodawca, który dokonuje tak zwanego doboru pracowników do rozwiązania stosunku pracy musi mieć określony zakres swobody w tym zakresie. Jeżeli więc między pracownikami, których dotyczy przesłanka rozwiązania stosunku pracy, nie występują **istotne różnice**, to pracodawca ma swobodę wyboru pracownika do rozwiązania stosunku pracy, a sąd w takiej sytuacji nie może wkraczać w tą ocenę (por. wyrok SN z dnia 23.11.2001 r., I PKN 663/2000, OSNP 2003/22, poz. 536, z dnia 07.04.1999 r., I PKN 652/98, OSNAPiUS 2000/11. Poz. 426; z dnia 05.11.1998 r., I PKN 420/98 OSNAPiUS 1999/24, poz. 784).

W okolicznościach niniejszej sprawy nie wiadomo jednak jakie różnice w postawie (działaniach) powoda i A. P. (1) uwzględnił pracodawca. Pozwany nie wyjaśnił, z czego wynikała różnica w punktacji za podnoszenie kwalifikacji, za pełnienie funkcji w szkole, dlaczego w kryterium 3D nie brał pod uwagę skarg, a punkcie 3E brał skargi pod uwagę, mimo że nie ustalił, czy były zasadne.

Odnosnie ostatniego kryterium pracodawca uwzględnił tylko jeden fakt: zaciągnięcie kredytu przez A. P. (1). Należy zauważyć, że pracodawca w ogóle nie zbadał sytuacji osobistej i rodzinnej obu pracowników, a sytuację materialną jedynie wrywkowo.

Zdaniem Sądu, pracodawca przy przyznawaniu punktów za ostatnie kryterium – sytuację osobistą, materialną i rodzinną nie wykazał należytej staranności przy sprawdzaniu rzeczywistej sytuacji życiowej pracowników.

Reasumując powyższe rozważania, w ocenie Sądu pracodawca przy dokonywaniu wyboru dopuścił się do naruszenia przepisów prawa. W ocenie Sądu dopuścił się on dyskryminacji pracowników poprzez niedochowanie należytej staranności przy badaniu wyżej wymienionej sytuacji pracowników typowanych do zwolnienia.

Nie może być bowiem tak, że podstawą ustalania sytuacji zawodowej i osobistej (życiowej) pracowników są bliżej nie określone przeczucia pracodawcy. Przy podejmowaniu tak ważnej decyzji, jaką jest zwolnienie pracownika należy wykazać się niezmierną dbałością i starannością, by w żaden sposób nie skrzywdzić zwalnianego pracownika bardziej niż to konieczne. Chodzi o to, by dokładnie przeanalizować sytuację każdego pracownika, często wymaga to zasięgnięcia opinii samego pracownika, czy też osób trzecich. Wprawdzie pracodawca ma dowolność przy zwalnianiu pracowników i swobodę decyzji w tym zakresie, nie może to być swoboda rozumiana zbyt szeroko. Pracodawca mimo określonej swobody jest związany normami prawnymi dotyczącymi dyskryminacji i równego traktowania i w oparciu o te zasady może korzystać z przysługującej mu swobody i dowolności przy wybieraniu osoby do zwolnienia.

Z chwilą ustalenia we współpracy z Radą Pedagogiczną spisu kryteriów pracowników do zwolnienia i wagi punktowej do części kryteriów dokument ten stał się aktem prawa zakładowego. Skoro pracodawca chciał usystematyzować zasady doboru pracowników do redukcji i wprowadził źródło prawa to regulujące, to był obowiązany w pełni zastosować się do powyższego dokumentu, a nie jedynie wybiórczo.

Oznacza to, że pracodawca musiał zastosować tzn. ocenić wszystkie elementy ujęte w każdym kryterium. Żeby je ocenić powinien najpierw je ustalić, tzn. zebrać informacje na temat wszystkich elementów (sytuacji) podlegających punktowaniu zgodnie z opracowanymi kryteriami.

Doprowadziło to sytuacji, w której pracodawca porównywał sytuację zawodową i osobistą pracowników, nie mając tak naprawdę pełnej wiedzy na temat owej sytuacji, bo sam zrezygnował z jej ustalenia.

W tym stanie rzeczy Sąd ustalając, iż pracodawca naruszył przepisy prawa przy wyborze powoda do rozwiązania stosunku pracy, uznał powództwo za usprawiedliwione co do zasady.

Zgodnie z art. 45 § 2 kp sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika o przywrócenie do pracy i orzec o odszkodowaniu, jeżeli stwierdzi, że przywrócenie jest niemożliwe lub niecelowe.

Istnienia takich okoliczności Sąd nie stwierdził, nie wskazał ich także pozwany.

Dlatego Sąd przywrócił powoda do pracy, o czym orzeczono w punkcie 1 sentencji wyroku.

W punkcie 2 sentencji wyroku, Sąd na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wynikającej z treści art. 98 § 1 kpc, w myśl którego strona przegrywająca obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, zasądził od Zespołu Szkół na rzecz powoda kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania. Kwota ta odpowiada wynagrodzeniu minimalnemu pełnomocnika, ustalonemu na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 25.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Sędzia Sądu Rejonowego Joanna Kołodziej Michałowicz